

УДК 159.9:355.3

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.21-27>Л. Беліченко, ад'юнкт
e-mail: ludaua28@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-3918-3831

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ОБҐРУНТУВАННЯ, РОЗРОБКА ТА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОФІЦЕРІВ, ЗАДІЯНИХ У ПІДГОТОВЦІ КУРСАНТІВ

Презентовано результати експериментальної перевірки ефективності авторської навчально-тренінгової програми формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів. На основі теоретичного аналізу категорії "імідж" та розробленої загальної системи формування іміджу, детального вивчення індивідуально-психологічних характеристик цільової аудиторії (курсантів) та носіїв іміджу (офіцерів) розроблено навчально-тренінгову програму, спрямовану на формування позитивного іміджу офіцерів, які задіяні у підготовці курсантів. Основний методичний принцип і механізм проведення будь-якого тренінгу – можливість відчувати великий обсяг переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті та діяльності. Зокрема, при розробці навчально-тренінгової програми, а саме, виборі тренінгових методів, були, безумовно, враховані такі параметри, як: завдання програми, тривалість програми, розмір групи, а особливо, рівень підготовки учасників, їх попередній досвід, ступінь міжособистісної взаємодії учасників, ступінь очікуваної активності учасників. Особливістю навчально-тренінгової програми є не стільки проходження вправ на розвиток професійно-важливих та особистісних якостей офіцерів для формування позитивного іміджу, скільки взаємодія з курсантами в неформальній та незвичній обстановці. Зважаючи на специфіку основної тематики навчально-тренінгової програми, а саме, категорії "імідж", запропоновану програму можна вважати як професійно-орієнтований тренінг, так і тренінг особистісного зростання. Отже, НТП дає можливість не лише отримати необхідні знання та навички щодо формування позитивного іміджу, розвинути свої професійно-важливі та особистісні якості, але і допомагає офіцерам та курсантам проявити себе з тих сторін, які у повсякденній службовій діяльності є малопомітними, подивитись на офіцерсько-курсантську взаємодію з іншого боку та, можливо, зробити деяку переоцінку щодо себе та інших.

Ключові слова: навчально-тренінгова програма (НТП), формування іміджу офіцерів, підготовка курсантів, позитивний імідж, професійно-важливі та особистісні якості.

Постановка проблеми. Проаналізувавши особливості та проблемні питання щодо формування іміджу офіцерів, які проходять службу у ВВНЗ, і спираючись на отримані результати теоретичного аналізу, доходимо висновку, що для вирішення цього важливого питання необхідно розробити навчально-тренінгову програму (НТП), яка буде спрямована на формування (удосконалення) іміджу офіцерів. У процесі розробки зазначеної програми зауважено, що тренінг є багатифункціональним методом цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини в групі, де центральною категорією є категорія перетворення [1]. Зважаючи на специфіку основної тематики НТП, а саме, категорії "імідж", запропоновану програму можна вважати як професійно-орієнтований тренінг, так і тренінг особистісного зростання. У НТП перевага надається діяльності не керівника програми, а її учасникам, особистий досвід яких є її основою; кількість лекцій буде зведено до мінімуму, а основний акцент буде на практичних заняттях. Форма проведення навчально-тренінгової програми, безумовно, має істотне значення, але головним є її зміст. Зміст НТП орієнтований на досягнення оголошеної мети; ґрунтується на результатах наукових досліджень, які представлені в попередніх дослідженнях; дає відповідь на реальні потреби і проблеми учасників (офіцерів, задіяних у підготовці курсантів); впливає на формування цінностей, знань, умінь і навичок, які є основою необхідної поведінки. НТП спирається на загальні принципи психологічного тренінгу, а саме: принцип активності учасників; принцип дослідницької позиції учасників; принцип об'єктивації поведінки; принцип доступності; принцип партнерського спілкування; принцип "тут і зараз"; принцип щирості та відвертості; принцип добровільної участі; принцип постійного складу групи; принцип занурення; принцип конфіденційності; принцип "Я" [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему професійного іміджу розглянуто в наукових працях Н. Барни, Л. Брауна, М. Вудкока, Д. Френсіса та інших. Найчастіше професійний імідж досліджують у

зв'язку з конкретною професією, наприклад, політиків (П. Берд, Л. Браун), спеціалістів зі зв'язків із громадськістю (М. Вудкок, Д. Френсіс), співробітників правоохоронних органів (В. Пауков), військових фахівців (В. Алещенко, А. Шумейко), лікарів (І. Пасечник), соціальних працівників (К. Атаманська, В. Байлук, О. Ковтунова), психологів (В. Бозаджієв, О. Затворнюк), фахівців педагогічної галузі (Е. Бекетова, С. Болсун, Л. Іноземцева, А. Калужний), військовослужбовців (В. Алещенко, К. Кравченко, С. Кубицький, А. Шумейко та ін.)

Мета статті – презентація результатів експериментальної перевірки ефективності авторської навчально-тренінгової програми формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

Виклад основного матеріалу дослідження. При розробці НТП, а саме, виборі тренінгових методів були, безумовно, враховані такі параметри, як: завдання програми, тривалість програми, розмір групи, а особливо, що є вкрай важливим, – рівень підготовки учасників, їхній попередній досвід, ступінь міжособистісної взаємодії учасників, ступінь очікуваної активності учасників. Такий рівень уваги до визначених параметрів зумовлюється тим, що більшість офіцерів ніколи не брала участь у подібних заходах і не має уявлення про вимоги щодо участі в тренінгу. Тому було прийнято рішення деякий час у вступній частині все ж таки приділити увагу саме методології проведення тренінгу. Тим більше, можемо припустити, що активність учасників на етапі взаємодії з курсантами буде значно нижчою. Для вирішення цього питання буде запропоновано використовувати ігрові методи. Як зазначає В. Лефтеров, ігрові методи передбачають сумісне виконання учасниками будь-яких завдань, які вимагають креативних рішень [2]. Використання таких методів актуалізують навички міжособистісного спілкування та, як було зазначено вище, стимулюють активність учасників [3]. Також у НТП будуть використані такі методи: дискусія (надає учасникам можливість обговорити проблему з різних боків); зворотний зв'язок (дає можливість отримати відомості про якість і результати

проведених тренінгових процедур, групові процеси, оцінку ефективності роботи тренерів); психотехнічні методи (спрямовані на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування різних особистісних і комунікативних властивостей тощо); експериментальні методи (ґрунтуються на створенні штучної ситуації, у якій певні властивості особистості або групи людей, а також уміння і навички, що підлягають навчанню, виділяються, виявляються, оцінюються і закріплюються найкраще); презентаційні методи (лекції, доповіді, бесіди, презентації групової роботи, наочні демонстрації за допомогою проєкторів, відеоапаратури та інших технічних засобів).

НТП розроблялась на основі дев'ятикрової моделі І. Вачкова, а саме: визначення теми і мети тренінгу як образу майбутнього результату; визначення складу тренінгової групи; визначення часових ресурсів; формулювання проблем; формулювання завдань; підбір відповідних методів та психотехнік; виділення блоків тренінгової програми і занять на кожен блок; написання сценарного плану тренінгу із зазначенням мети кожного заняття і всіх необхідних матеріалів, підготовка тренінгового простору, обладнання, господарчо-побутового забезпечення тренінгу.

Перейдемо до самої навчально-тренінгової програми.

Тема: "Формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів ВВНЗ".

Мета НТП – надати офіцерам необхідні знання, уміння та навички щодо формування власного іміджу.

Склад тренінгової групи: тренер, його помічник; учасники – офіцери, які задіяні у підготовці курсантів та, власне, самі курсанти.

Формулювання проблеми. У зв'язку з певними індивідуально-психологічними особливостями курсантів та недостатнім рівнем знань, умінь та навичок у офіцерів щодо формування власного позитивного іміджу виникають проблеми комунікації між зазначеними категоріями військовослужбовців, які негативно впливають на їхню службово-професійну діяльність.

Основними завданнями є: оволодіння необхідними знаннями щодо формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів у ВВНЗ; формування вмінь і навичок, необхідних для формування власного позитивного іміджу; розвиток самосвідомості і самодослідження у офіцерів для корекції власної поведінки, необхідної для формування іміджу; дослідження проблемних ситуацій у службово-професійній діяльності офіцерів щодо формування позитивного іміджу та надання допомоги у їх вирішенні. **Супутніми завданнями НТП є:** розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе та інших людей; сприяння процесу особистісного розвитку, реалізація творчого потенціалу, досягнення оптимального рівня життєдіяльності і відчуття успіху від своєї діяльності.

До основних методів належать: ігровий метод, метод дискусії, зворотного зв'язку, психотехнічний і експериментальний методи та презентаційний метод.

Сценарний план навчально-тренінгової програми. Зазначена програма буде складатися з двох послідовно реалізованих етапів: робота з офіцерами; робота з офіцерами та курсантами.

Перший етап. Метою цього етапу буде набуття офіцерами теоретичних і практичних знань та навичок щодо формування власного позитивного іміджу.

Блок 1 – вступ (тривалість близько 2 год).

Метою *першої частини* навчально-тренінгової програми є розгляд категорії "імідж" та її необхідність у службово-професійній діяльності офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

До першого блоку входять три заняття:

Заняття 1. Знайомство з навчально-тренінговою програмою. Офіцерам буде запропонована інформація щодо особливостей навчально-тренінгової програми, правилами та принципами участі в таких заходах. Також буде приділений час на формування робочої атмосфери.

Заняття 2. Теоретичні засади формування іміджу в різних галузях науки. Офіцерам буде запропонований короткий теоретичний огляд, метою якого є розширення власного кругозору щодо особливостей формування іміджу та головних його складових. За формою заняття – міні-лекція.

Заняття 3. Актуальність формування іміджу для офіцерів ВВНЗ. Розгляд зазначеної тематики буде проходити у вигляді обговорення власного службово-професійного досвіду офіцерів. Такий метод розгляду матеріалу надасть можливість офіцерам на власному прикладі усвідомити необхідність формування іміджу, а також напрацювати систему кейсів, за допомогою яких буде можливість удосконалити і навчально-тренінгову програму, і їхній особистий досвід. За формою заняття – групове.

Блок 2 – система формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів у ВВНЗ (тривалість 12 год).

Метою *другої частини* є ознайомлення офіцерів з розробленою загальною системою формування іміджу та отримання практичних знань та навичок, які вони зможуть використовувати у своїй службово-професійній діяльності. Слід звернути увагу, що друга і третя частини навчально-тренінгової програми за своїм змістом та структурою будуть відображати загальну систему формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

Заняття 4. Підготовчий блок формування іміджу. У межах цього заняття буде визначена мета формування іміджу офіцерів, очікувані результати його формування та розглянуті результати дослідження цільової аудиторії (курсантів) (близько 3 год). За формою заняття – практичне.

Заняття 5. Формуючий блок, блок формування іміджу. У межах цього заняття будуть представлені результати дослідження щодо особистісних та професійно важливих якостей та обговорені фактори й засоби формування іміджу (близько 3 год). За формою заняття – практичне.

Заняття 6. Змістовно-діяльнісний блок формування іміджу (ч. 1). Це заняття спрямоване на проведення практичних занять щодо формування іміджу, розгляд стимулів його підтримки і методів регулювання та контролю дотримання іміджу (близько 6 год). За формою заняття – практичне.

Зауважимо, оскільки змістовно-діяльнісний блок передбачає саме практичну складову формування іміджу, то була внесена пропозиція розділити його на дві частини, що будуть належати до різних етапів навчально-тренінгової програми. Перша його частина буде передбачена лише для офіцерів (1 етап), друга – для офіцерів і курсантів (2 етап).

Другий етап. Метою цього етапу буде апробація офіцерами отриманих знань і навичок серед цільової аудиторії за допомогою тренінгових вправ та налагодження взаємодії в окремо взятих навчальних групах.

Блок 2 – продовження (близько 9 год, плюс 2 дні на опрацювання результатів).

Заняття 6. Змістовно-діяльнісний блок формування іміджу (ч. 2) передбачає виконання сумісних тренінгових вправ офіцерів та курсантів (близько 6 год).

Блок 3 – підведення підсумків (близько 3 год).

Заняття 7. Завершальний блок формування іміджу. Це заняття також доцільно розділити на дві окремі

частини. Перша проводиться з курсантами, під час якої відбувається повторне оцінювання сформованості іміджу офіцерів (близько 1 год); друга – проводиться з офіцерами, у межах якої представляються результати оцінювання їхнього іміджу цільовою аудиторією, отримання зворотного зв'язку та підведення підсумків (близько 2 год). За формою заняття – групе.

Отже, під час складання НТП ми спиралися на те, щоб вона була спрямована на досягнення визначених цілей і базувалася на сучасних методах проведення тренінгу. Велику роль при складанні програми тренінгу було приділено добору найбільш ефективних методів донесення інформації та форматів взаємодії керівника програми (тренера) і групи (учасників тренінгу).

При розробці системи перевірки ефективності навчально-тренінгової програми ми спиралися на рекомендації В. Лефтерова, Ю. Форманюк та Т. Третякової щодо використання методу моніторингу. За визначенням авторів, моніторинг здійснюється за допомогою використання дослідницьких діагностичних методів спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ю, експертного оцінювання тощо. Під час проведення моніторингу ефективності НТП, ми орієнтувались на модель Д. Кирпатріка [4]: реакція – оцінювання тренінгу учасниками (чи сподобався їм тренінг, наскільки, на їхню думку, він був важливим, насиченим необхідною інформацією); поведінка – визначається зміна поведінки учасника в робочій ситуації, застосування ним отриманих навичок у робочих умовах; результат – виявляються вимірні результати (за визначеними критеріями); повернення вкладень (результати) – оцінюються повернення від вкладень (для військовослужбовців цей пункт не актуальний).

Розглянемо зазначену модель детальніше в контексті нашої тематики. Оцінювання тренінгу учасниками проводиться на завершальному занятті, використовуючи метод зворотного зв'язку. Асистент під час кінцевого обговорення фіксує відповіді учасників за критеріями "позитивний відгук", "нейтральний" та "негативний". Серед офіцерів, які брали участь у НТП, отримано такі результати: "позитивний відгук" – 78 %, "нейтральний" – 22 %, "негативний" – 0 %. Також прийнято рішення отримати зворотній зв'язок і від курсантів, оскільки, зважаючи на тематику НТП та специфічність такого явища, як "імідж", їхня думка була досить важливою. Відповіді курсантів були достатньо стриманими, але позитивними. Вони зазначили, що їм сподобалось бути "командою" з офіцерами, що на деяких з офіцерів вони подивилися з

іншого боку, переосмислили деякі ситуації (звісно, що не уточнили, які саме).

Отже, спираючись на те, що одними із універсальних тренінгових ефектів є емоційно-енергетичний, соціально-комунікативний ефекти тренінгу та ефект адекватного самоаналізу, можна сказати, що за першим показником моделі Д. Кирпатріка НТП отримала позитивний результат.

Перед тим, як перейти до другого показника моделі Д. Кирпатріка, прийнято рішення, що в контексті тематики НТП доцільно буде поміняти місцями другий і третій показники, а саме, спочатку представити, оскільки визначення вимірювальних результатів відбувається в межах НТП (офіцерам обов'язково оголошуються ці результати, а зміна поведінки офіцерів під час їхньої службово-професійної діяльності визначається в посттренінговий період). Слід зазначити, що посттренінговий період збігається з визначеним у загальній системі формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів, регулюванням та контролем дотримання іміджу. За допомогою анкетування було проведено повторне опитування курсантів щодо сформованості іміджу офіцерів. Результати наведено в табл. 1.

Згідно з даними табл. 1 можна спостерігати, що після проведення НТП маємо достовірні відмінності в усіх категоріях офіцерів за такими критеріями: "командирські якості", "компетентність", "ставлення до курсантів", "військово-професійний досвід", "розумові здібності". Слід зазначити, що критерій "компетентність" у офіцерів-викладачів не має достовірних відмінностей. На нашу думку, це можна пояснити тим, що основною діяльністю, усе ж таки, у зазначеній категорії офіцерів є викладання, а в межах НТП на показники зазначеного критерію зверталася увага, але окремі вправи на розвиток, наприклад, педагогічної майстерності, уміння зацікавити предметом тощо – були відсутні. Можливо є сенс у подальшому ввести до НТП вправи на розвиток компетентності саме офіцерів-викладачів. Серед критеріїв, які не мають достовірних відмінностей, є такі: "виконання обіцянок", "повага курсантів та колег" та "зовнішній вигляд". На нашу думку, формування цих критеріїв потребує, безумовно, певного часу та реальних змін у поведінці офіцерів, задіяних у підготовці курсантів. Загальний показник сформованості іміджу в усіх категоріях офіцерів також має достовірні відмінності. Динаміку перетворень більш наочно можна побачити на рис. 1–9.

Таблиця 1. Визначення достовірних відмінностей між критеріями сформованості іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів до проведення навчально-тренінгової програми та після

Критерії оцінювання сформованості іміджу офіцерів	Результати до проведення НТП			Результати після проведення НТП			Критерій Студента		
	Офіцери керівної ланки	Офіцери-викладачі	Офіцери курсової ланки	Офіцери керівної ланки	Офіцери-викладачі	Офіцери курсової ланки			
	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ	T _{оф.кер.л}	T _{оф.викл}	T _{оф.курс.л}
Командирські якості	2,41±0,69	3,70±1,47	2,31±0,83	2,55±0,71	3,87±1,38	3,76±1,45	2,189	2,183	8,223
Компетентність	2,96±0,69	3,83±1,42	2,49±0,77	3,11±0,54	3,89±1,41	3,58±1,36	2,211	1,223	6,122
Ставлення до курсантів	2,39±0,84	3,63±1,53	2,39±0,74	2,54±0,67	3,89±1,42	3,89±1,47	2,185	2,202	8,148
Військово-професійний досвід	2,09±0,57	3,50±1,31	2,29±0,67	3,87±1,38	4,01±1,87	4,15±1,89	4,213	3,127	9,465
Розумові здібності	2,66±0,64	3,53±1,27	2,24±0,68	3,12±0,98	3,99±1,67	3,27±1,26	2,768	2,522	7,324
Виконання обіцянок	2,77±0,68	3,63±1,42	2,69±0,68	2,79±0,78	3,68±1,35	2,79±0,76	1,245	0,975	1,361
Повага курсантів та колег	2,44±0,89	3,63±1,59	2,34±0,77	2,54±0,79	3,59±1,37	2,44±0,89	1,257	-1,034	1,114
Зовнішній вигляд	2,47±0,67	3,43±1,51	2,34±0,56	2,63±0,66	3,36±1,52	2,43±0,87	2,052	-1,341	1,154
Загальний показник сформованості іміджу	2,52±0,64	3,61±1,43	2,39±0,69	2,89±0,67	3,78±1,42	3,29±0,98	2,294	2,232	8,112

Примітка. $p \geq 0,05$.

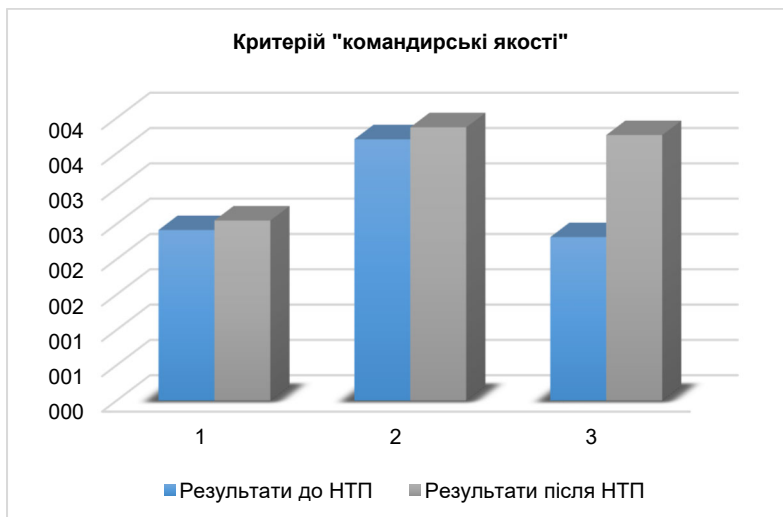


Рис. 1. Критерій формування іміджу – "командирські якості", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

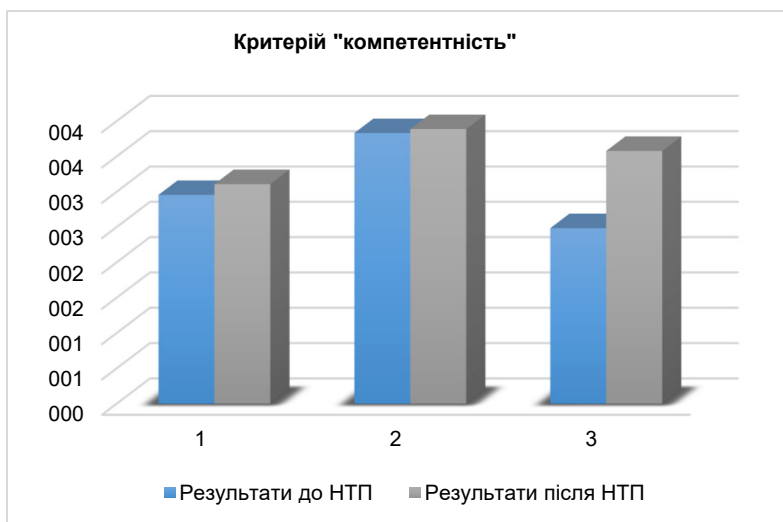


Рис. 2. Критерій формування іміджу – "компетентність", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

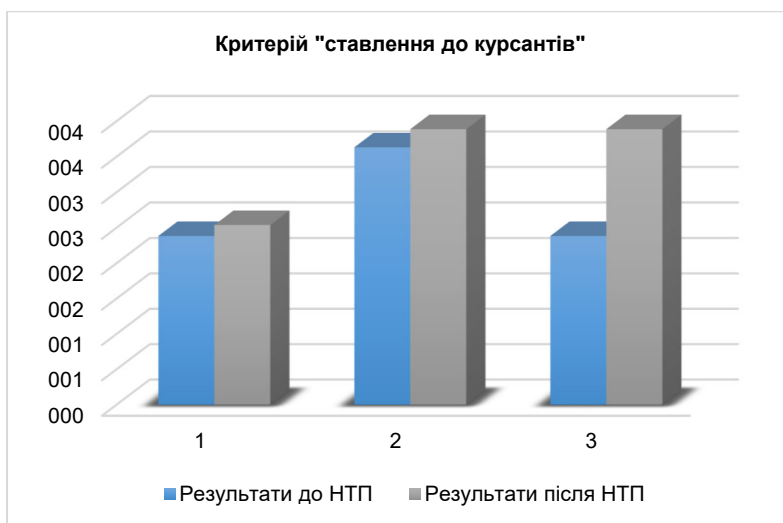


Рис. 3. Критерій формування іміджу – "ставлення до курсантів", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

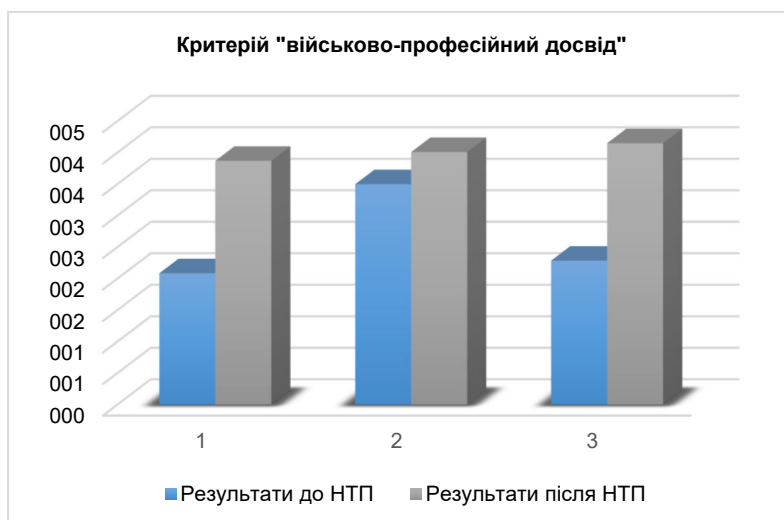


Рис. 4. Критерій формування іміджу – "військово-професійний досвід", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

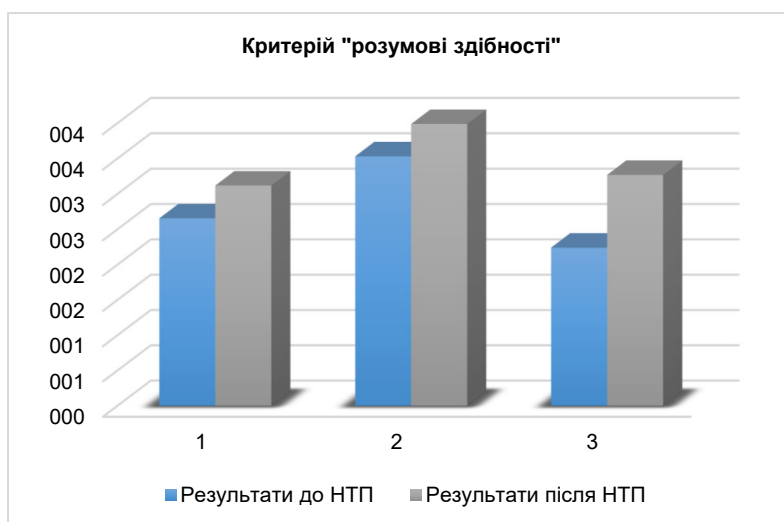


Рис. 5. Критерій формування іміджу – "розумові здібності", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

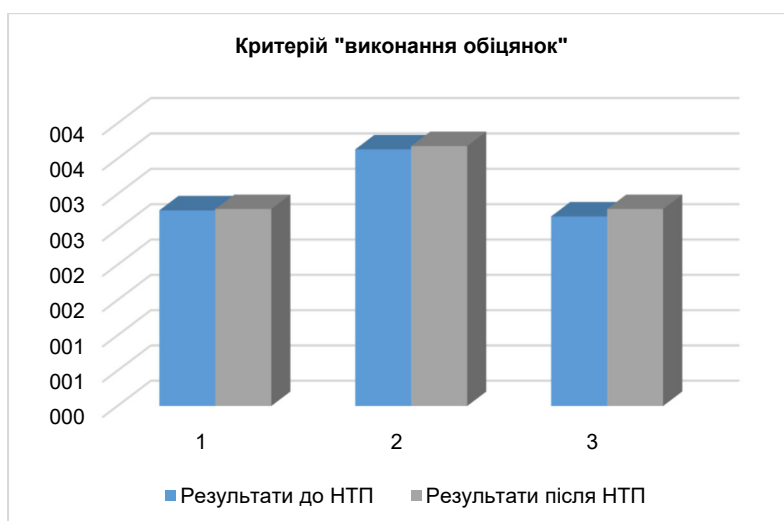


Рис. 6. Критерій формування іміджу – "виконання обіцянок", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

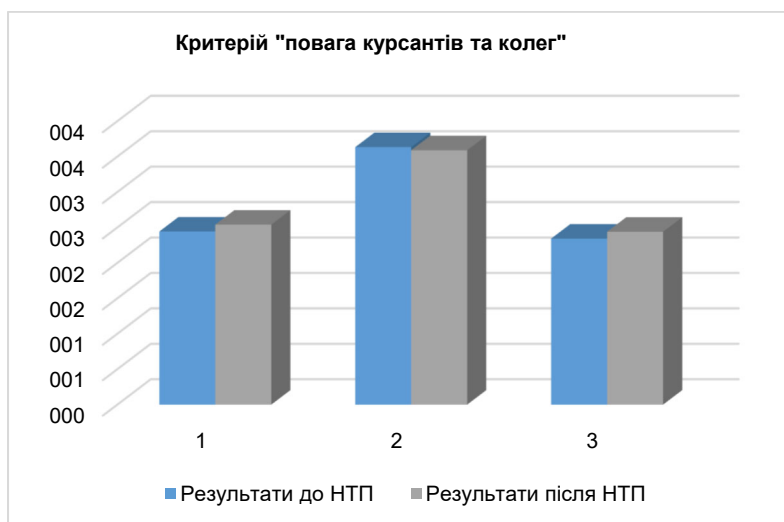


Рис. 7. Критерій формування іміджу – "повага курсантів та колег", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

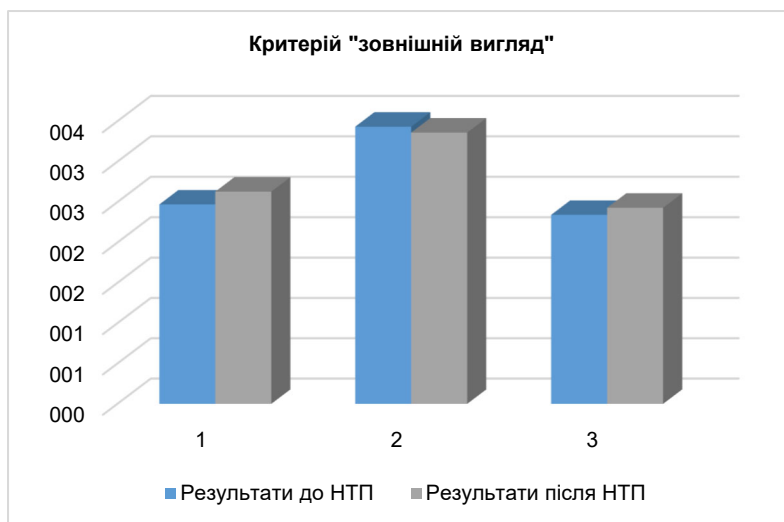


Рис. 8. Критерій формування іміджу – "зовнішній вигляд", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

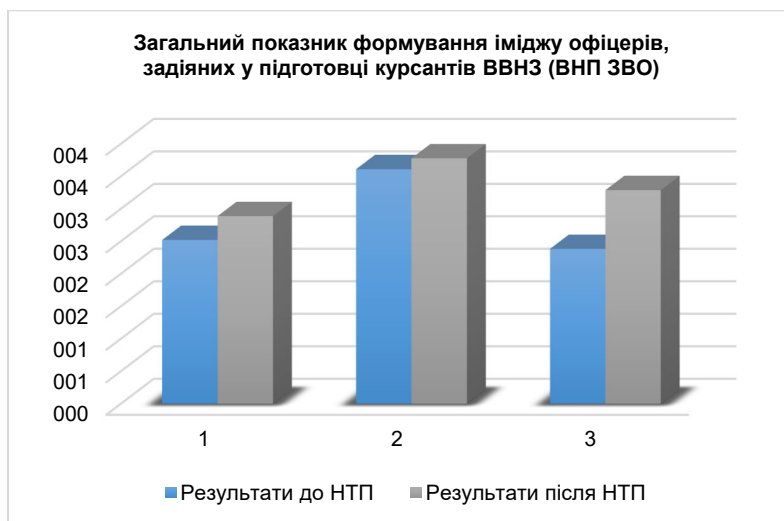


Рис. 9. Загальний показник формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів, де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

Як видно з рис. 1–9, спостерігається тенденція зростання критеріїв формування іміджу офіцерів, навіть тих, у яких відсутні достовірні відмінності. Можемо констатувати той факт, що найбільшу динаміку мають критерії формування іміджу офіцерів курсової ланки. Таке явище нашою думкою, що низький рівень сформованості іміджу офіцерів курсової ланки (а точніше його негативне забарвлення), і не тільки, залежить від відсутності (обмеженої кількості) інформації у курсантів щодо особистісних та професійно важливих якостей офіцерів, їхнього військово-професійного досвіду, розумових здібностей тощо.

Отже, проаналізувавши критерії моніторингу ефективності навчально-тренінгової програми на основі моделі Д. Киркпатріка, можемо констатувати, що поставлена мета НТП була досягнута.

Висновки. На основі теоретичного аналізу категорії "імідж" та розробленої загальної системи формування іміджу, детального вивчення індивідуально-психологічних характеристик цільової аудиторії (курсантів) та носіїв іміджу (офіцерів) була розроблена навчально-тренінгова програма, спрямована на формування позитивного іміджу офіцерів, які задіяні в підготовці курсантів у ВВНЗ (ВНП ЗВО). Особливістю навчально-тренувальної програми є не стільки проходження вправ на розвиток професійно важливих та особистісних якостей офіцерів для формування позитивного іміджу, скільки взаємодія з курсантами в неформальній та незвичній обстановці. Отже, НТП дає можливість не лише отримати необхідні знання та навички щодо формування позитивного іміджу, розвивати свої професійно важливі та особистісні

якості, але й допомагає офіцерам і курсантам проявити себе з такого боку, який у повсякденній службовій діяльності малопомітний, подивитись на офіцерсько-курсантську взаємодію з іншого погляду та, можливо, зробити деяке переоцінювання щодо себе та інших.

Список використаних джерел

1. Печенізький В. П. Активне соціально-психологічне навчання компетентності у спілкуванні керівників військових колективів : автореф. дис... канд. психол. наук. Хмельницький, 2000. 19 с.
2. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія. Т. І. Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк : ДЮІ, 2007. 242 с.
3. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра психол. наук. Київ. нац. ун-т внутр. справ, Київ. 2008. 461 с.
4. Kirkpatrick D. L. Techniques for evaluating training programs // J. of the American Society of Training Directors, 1959. № 13. P. 3–26.

References

1. Pechenegsky, V.P. (2000). Active socio-psychological training of competence in communication of leaders of military teams: author's abstract. Dis... Cand. psychol. of science Khmelnytskyi. [In Ukrainian].
2. Lefterov, V.O. (2007). Psychological training technologies in internal affairs bodies: monograph. Donetsk. Volume I : Methodology of psychotrainning and its use in the professional and psychological development of personnel involved in extreme activities. [In Ukrainian].
3. Moroz, L.I. (2008). Theoretical and applied tasks of professional and psychological training of employees of internal law bodies of Ukraine: div. ... Dr. Psychol. of science Kyiv National University of Internal Affairs. Kyiv. [In Ukrainian].
4. Kirkpatrick, D.L. (1959). Techniques for evaluating training programs. Journal of the American Society of Training Directors. 13. 3-26. [In English].

Надійшла до редколегії 05.04.23

L. Belichenko, PhD Student
e-mail: ludaua28@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-3918-3831
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

JUSTIFICATION, DEVELOPMENT AND VERIFICATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL AND TRAINING PROGRAM FOR FORMING THE IMAGE OF OFFICERS INVOLVED IN THE TRAINING OF CADETS

The article presents the results of an experimental verification of the effectiveness of the author's educational and training program for the formation of the image of officers involved in the training of cadets. Based on the theoretical analysis of the "image" category and the developed general system of image formation, a detailed study of the individual and psychological characteristics of the target audience (cadets) and image bearers (officers), an educational and training program was developed. It is aimed at forming a positive image of officers involved in training of cadets. The main methodical principle and mechanism of conducting any training is the opportunity to feel a lot of experiences that can be compared with experiences in real life. In particular, during the development of educational and training program, namely, the selection of training methods, following parameters were definitely taken into consideration: program tasks, program duration, group size, and what is extremely important, the level of the participants training, their previous experience, the degree of interpersonal interaction and expected activity of participants. The peculiarity of the educational and training program is not so much the passing of exercises for the development of professionally important and personal qualities of officers for the formation of a positive image, but interaction with cadets in an informal and unusual environment. Taking into consideration the specifics of the main subject of educational and training program, namely the "image" category, the proposed program can be related with both professionally oriented trainings and personal growth trainings. Therefore, the ETP provides an opportunity not only to acquire the necessary knowledge and skills for the formation of a positive image, to develop their professionally important and personal qualities, but also helps officers and cadets to show themselves from those sides that are hardly visible in everyday official activities, to look at the officer- cadet interaction on the other hand and perhaps do some re-evaluation of self and others.

Keywords: educational and training program, formation of the image of officers, training of cadets, positive image, professionally important and personal qualities.